



# WASHINGTON STATE HUMAN RIGHTS COMMISSION COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE WASHINGTON

## INFORME DEL FORO PÚBLICO:

“Trabajadores Agrícolas – Sus derechos y responsabilidades como empleados lesionados”

### **INFORMACIÓN DE ANTECEDENTES**

Los cinco miembros designados de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington (los Comisionados) se reúnen cada mes en distintos lugares de todo el estado. Durante la sesión abierta al público en Kennewick que se llevó a cabo el día 26 de septiembre de 2002, los Comisionados escucharon a una representante del Sindicato de Trabajadores Agrícolas Unificados (UFWU). El enfoque de sus observaciones se centró en información anecdótica sobre los problemas que encaran los trabajadores agrícolas monolingües al evaluar los servicios del Departamento de Labor e Industria (L&I) del Estado de Washington.

En el pasado, otras personas preocupadas ya presentaron problemas similares a la Comisión y por instrucciones de la Comisión, la Directora Ejecutiva, Sue Jordan escribió al entonces Director de Labor e Industria, Gary Moore para hacerle conocer esas inquietudes. El señor Moore informó sobre los esfuerzos que está haciendo su institución por ponerse en contacto con la comunidad de trabajadores agrícolas, incluyendo un sitio en la red en español. Con la cooperación de los representantes de Labor e Industria, la Comisión de Derechos Humanos realizó un foro público en Yakima el día 24 de octubre de 2002 denominado “Trabajadores Agrícolas: Sus derechos y responsabilidades como trabajadores lesionados”.

### **GENERALIDADES DEL FORO**

Los Comisionados asistieron junto con la Directora Ejecutiva, el Subdirector y el personal de las oficinas de Olympia y Yakima. Los representantes de Labor e Industria, incluyendo a Reuel “Monty” Paradis, administrador de Washington Central, asistieron al foro. También asistieron el señor Guadalupe “Lupe” Gamboa, Director del Sindicato de Trabajadores Agrícolas Unificados de Washington, Blanca Rodríguez, abogada del Proyecto Justicia NW, una organización de ayuda legal, y Antonio Ginatto, de la Comisión de Asuntos Hispanos. Aproximadamente 75 trabajadores agrícolas estuvieron presentes. La Comisión de Derechos Humanos proporcionó dos intérpretes en español.

## **RESUMEN DE LA PRESENTACIÓN DE LABOR E INDUSTRIA**

El señor Paradis describió la cobertura y el análisis de su área designada. Presentó a tres empleados de su oficina de Yakima, quienes estuvieron disponibles para hablar con los trabajadores agrícolas. También estuvo presente un empleado de la oficina de Labor e Industria de Olympia.

Muchos trabajadores agrícolas no saben qué derechos tienen, incluyendo principalmente el derecho a tener un traductor para que les ayude a comunicarse con su médico y el administrador de reclamos. Asimismo, tienen derecho a que no se tomen represalias en su contra si informan sobre condiciones de trabajo inseguras o insalubres. Es difícil documentar los reclamos de represalias debido a la naturaleza temporal de la temporada de trabajo. Por ejemplo, un trabajador podría ir a otra parte del estado o a otro estado pocos días después de que haya ocurrido un incidente y en esas circunstancias es muy difícil recolectar evidencia.

Aunque los trabajadores tienen derecho a servicios de traducción proporcionados por Labor e Industria para poder comunicarse con sus médicos, ellos deben expresar esa necesidad al médico al principio del reclamo. Se supone que el médico transmitirá la solicitud a Labor e Industria. Sin embargo, las órdenes de reclamos están en inglés, debido a un sistema computarizado arcaico en la institución.

El señor Paradis expuso algunas de las dificultades que encara Labor e Industria al servir a la población de trabajadores agrícolas. Describió los requerimientos jurisdiccionales de elegibilidad para Labor e Industria: debe haber una relación obrero-patronal. Aclaró que los empleados tienen derecho a ser protegidos por Labor e Industria, sin consideración de una constancia de su residencia legal.

Los problemas que experimenta frecuentemente esta población de trabajadores se relacionan con la naturaleza de su trabajo y la estructura de los pagos. Por ejemplo, los trabajadores a los que se les paga a destajo tienen todos los incentivos para trabajar durante sus descansos y en sus horas de almuerzo y para trabajar más rápido, todo lo cual conduce a una mayor probabilidad de fatiga y accidentes.

Para procesar un reclamo, Labor e Industria debe conocer la identidad del empleador, las fechas y horas en que se trabajó, y el monto del salario. Los trabajadores agrícolas ambulantes tal vez no conozcan esta información importante y encaren dificultades para proporcionar la documentación que respalde sus reclamos.

Los trabajadores tienen la obligación de seguir las órdenes de sus médicos, de aceptar las ofertas de trabajo modificadas y aprobadas por el médico y volver al trabajo cuando puedan.

## **PASOS DE LABOR E INDUSTRIA PARA RESOLVER LA BARRERA DEL IDIOMA**

José Rodríguez es el Administrador de Servicios en el Idioma Español de la Unidad Bilingüe de Reclamos de Labor e Industria. Labor e Industria creó este cargo en junio de 2002 y contrató al señor Rodríguez para que evalúe los servicios de Labor e Industria y realice un proceso de difusión de información (outreach) con enfoque en Washington Central. El señor Rodríguez describió algunos servicios en desarrollo que incluyen una línea gratuita para trabajadores agrícolas hispanohablantes y videocintas gratuitas disponibles en español para los empleados. El señor Rodríguez participó en programas de radio en español patrocinados por el Cónsul General de México sobre varios temas que incluyen, ergonomía, reclamos de seguro industrial, pesticidas, registro de reclamos en Labor e Industria, problemas que encaran las víctimas de crímenes, y derechos de los trabajadores.

El señor Rodríguez está tratando de simplificar los formularios y panfletos en español, pero notó algunos obstáculos evidentes en ese proceso, incluyendo traducciones de la información confusas o inexactas.

## **RESUMEN DE LA PRESENTACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS**

El personal de la Comisión de Derechos Humanos presentó una breve descripción general de la Ley Contra la Discriminación del Estado de Washington (Código Revisado de Washington 49.60) relacionada con la discriminación en lugares públicos y empleos, con énfasis en acomodaciones razonables para las personas con incapacidades, incluyendo incapacidades temporales.

## **DESCRIPCIÓN DEL TESTIMONIO PÚBLICO**

Guadalupe “Lupe” Gamboa, Director de la Unidad UFW de Washington, presentó a los trabajadores que asistieron esa noche. El señor Gamboa describió sus propios antecedentes como hijo de trabajadores migrantes, como trabajador agrícola y como el primero en su familia en asistir a la universidad y luego a la Facultad de Derecho. El señor Gamboa fue director de la División de Trabajadores Agrícolas de los Servicios Legales Evergreen durante diez años y habló sobre algunos de los problemas más importantes que encaran los trabajadores agrícolas.

- **Inequidad básica en el suministro de servicios.** Labor e Industria, que es una institución grande, no hace cumplir “la ley” que afecta a la minoría de trabajadores agrícolas que no son anglohablantes. Si los trabajadores blancos que votan en Boeing o los estibadores de puerto sufrieran lesiones o murieran tan frecuentemente como los trabajadores agrícolas, la respuesta sería infinitamente diferente. Los trabajadores agrícolas ni siquiera tenían cobertura total bajo las leyes de Labor e Industria hasta la década de 1980 y aún no tienen derechos colectivos de negociación.. El señor Gamboa comentó que muchos empleados de Labor e Industria aún tienen “la vieja escuela” en términos de desfavorecer a la población que representan.
- **El problema del trabajo a destajo es considerable.** Desde que se incrementó el salario mínimo, los trabajadores a destajo tienen que trabajar más duro aún para ganar su sustento. La compensación de trabajadores es el mayor problema. Es más barato que los empleadores permitan que los trabajadores se lesionen que hacerles trabajar en condiciones seguras. Los trabajadores son sacrificables. En un año hubo 49 muertes entre los trabajadores agrícolas.

- **Esta población tiene sus necesidades insatisfechas.** El sistema no está funcionando bien. Se debe enviar información en español a los trabajadores lesionados que no hablan inglés. Los plazos en los formularios para registrar reclamos están en inglés y los trabajadores monolingües pierden su derecho a registrar su reclamo porque no cumplieron los plazos.
- **Las divisiones culturales crean una falta de comprensión.** Los administradores de reclamos en Labor e Industria están en Olympia y ninguno de ellos habla español. Tampoco entienden en qué consiste el trabajo agrícola y hacen evaluaciones poco realistas del tiempo en el que un trabajador lesionado puede volver a un trabajo físico, cuyas exigencias son diferentes de las de un trabajo en oficina.
- **Una vez que se registra un reclamo, es difícil tener acceso a médicos suficientemente competentes.** Existe una falta de especialistas dispuestos a encargarse de los reclamos de Labor e Industria. Luego existen paneles individuales de revisión médica que con frecuencia vienen y vuelven a analizar la evaluación de las necesidades del trabajador que hizo el médico tratante.
- **Aunque se acepte un reclamo, hay un alto riesgo de represalias.** La cantidad de represalias es muy alta y no hay una protección contra las mismas. Cuando se registran reclamos de represalias en la institución, Labor e Industria sólo ve que el cinco por ciento (5%) de esos reclamos tienen mérito. La ley parece buena, pero no se está haciendo realidad.

Cuando se le invitó a responder, el señor Paradis reconoció que muchas limitaciones en los servicios de Labor e Industria para los trabajadores agrícolas tienen que ver con el modo en que se han redactado las leyes. Los empleadores grandes dominan la fuerza laboral agrícola. Los agricultores en esta área no son agricultores en familia, son grandes negocios agrícolas que han influido en el modo en que se elaboró (y ejecutó) la ley. Por ejemplo, las muertes ocasionadas por tractores volcados en áreas agrícolas no están cubiertas por la ley; lo cual es el resultado de los cabildeos por parte de las camarillas de agricultores. Veintitrés por ciento (23%) de todos los trabajadores que mueren fallecen en accidentes de tractores que se vuelcan.

## **TESTIMONIOS PÚBLICOS**

La comisión escuchó a once trabajadores agrícolas y a otras personas interesadas. Muchas personas más estuvieron presentes y se utilizó a varios traductores. El Presidente reconoció y agradeció a los trabajadores que tienen muchas horas de trabajo desde la madrugada por su dedicación y esfuerzos en asistir a esta reunión nocturna. Las personas que hablaron con la Comisión fueron:

Sra. Maria Hortado  
 Sr. Javier Chavez  
 Sra. Graciela Gutierrez  
 Sr. Senovio Nunez  
 Sr. Jesus Hernandez  
 Sra. Julia Parra  
 Sr. Pedro Eliosa

Sr. Hugo Pastor  
Sra. Elba Ramos  
Sra. Blanca Rodriguez  
Sr. Antonio Rivera-Sanchez

## **TEMAS**

**La naturaleza del trabajo agrícola difiere de los empleos tradicionales a los que suele atender Labor e Industria.**

- Trabajo a destajo
- Trabajo temporal
- Trabajo migratorio
- Problemas de registros
- Acomodaciones para incapacidades (¿qué podría calificar como un “trabajo liviano” en una granja?)
- Limitación de las leyes (por ejemplo accidentes de tractores volcados)

**La barrera del idioma presenta varias limitaciones en el acceso de los trabajadores agrícolas a los servicios. A pesar de que Labor e Industria está haciendo esfuerzos por atender esto, las limitaciones están muy extendidas y son considerables.**

- El material de información está mal traducido
- En el informe de incidente no hay ningún espacio que indique las necesidades de idiomas
- Los administradores de reclamos no son bilingües
- El personal de Olympia ni siquiera puede decir “espere un minuto” para acceder a los servicios telefónicos en otros idiomas
- Se necesita traductores para los médicos

**El cumplimiento de los derechos de los trabajadores es ineficaz y con frecuencia es socavado**

- Las inspecciones sorpresivas a la seguridad están siendo evitadas ilegalmente por los propietarios y administradores de granjas a los que se les advierte anticipadamente sobre estas inspecciones.
- La naturaleza ambulante de la fuerza de trabajo, la falta de información eficaz sobre los derechos y la percepción y realidad de que se los considera sacrificables.

## **Médicos**

- No están dispuestos a atender los casos de Labor e Industria.
- No hablan español y no saben cuál es su función para obtener traductores de Labor e Industria para comunicarse con los pacientes.
- Hay pocos incentivos económicos para que asuman los casos de Labor e Industria, que pagan poco y exigen documentación engorrosa. Labor e Industria es lenta en remitir los pagos.

## Represalias

- La ley protege a los trabajadores contra las represalias por haber registrado un reclamo en Labor e Industria, pero sólo el cinco por ciento (5%) de los reclamos por represalias se encuentran que tienen mérito.
- Labor e Industria es lenta en investigar; actualmente hay 150 reclamos pendientes de trabajadores agrícolas.

Una preocupación aún mayor es una comunicación eficaz entre Labor e Industria y la comunidad de trabajadores agrícolas.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las luchas de los trabajadores agrícolas son en muchas formas las clásicas que han encarado todos los grupos de inmigrantes que ingresaron a la sociedad norteamericana. No tienen derecho a la ciudadanía, son pobres, no hablan el idioma principal y toman empleos peligrosos y con poco pago que los residentes más establecidos no toman. La realidad demográfica y política es que la población hispana está creciendo rápidamente y pronto constituirá una proporción de la población cuyo impacto no se podrá negar. Y aunque no fuera así, en los Estados Unidos del Siglo XXI debemos poder establecer un nivel de dignidad humana y dar a estos trabajadores los derechos humanos que tal vez les negaron nuestros propios ancestros.

Donde los servicios de instituciones tales como Labor e Industria y la Comisión de Derechos Humanos han estado accesibles a las poblaciones más vulnerables y más privadas de ciudadanía, estas mejoras en el acceso benefician al resto de la población ya que ellos se beneficiarán también con una mayor facilidad de acceso. Los objetivos plausibles y alcanzables de este foro incluyen:

- **Mejorar la información y el suministro de servicios a los que tienen derecho los trabajadores agrícolas.** El proceso de difusión de información (outreach) en idioma español, el sitio en red de Labor e Industria, la línea gratuita en español y otras medidas que tomó Labor e Industria son indicios prometedores de avance en esa dirección, pero aún se puede mejorar más. Las instituciones no gubernamentales existentes (tales como la UFWU) que atienden las necesidades de estos trabajadores pueden y deben participar con la institución como socios activos, para informar a la comunidad sobre sus derechos y responsabilidades. La institución debe estar vigilante y responder a las opiniones de estos grupos para saber dónde faltan servicios y cómo se los puede mejorar.
- **Una cooperación activa de las instituciones estatales de Labor e Industria, de la Comisión de Derechos Humanos y del Departamento de Instituciones Financieras (DFI) del Estado de Washington, que investigue prácticas injustas de préstamos.** Muchas instituciones tienen misiones relacionadas. Por ejemplo, la Comisión de Derechos Humanos hace cumplir las leyes sobre empleos y represalias contra informantes. Cuando un trabajador agrícola que es víctima de represalia por haber informado sobre una condición de trabajo insegura presenta una queja ante la Comisión de Derechos Humanos, el personal de la Comisión debe ser

informado totalmente para ayudar a ese trabajador a acceder a la institución correcta de cumplimiento de la ley y debe tener acceso a la información básica sobre la institución asociada, por ejemplo sobre la jurisdicción y los plazos para registrar reclamos. Debemos concordar nuestros programas de extensión y educación, reconociendo que atendemos muchas necesidades de las mismas poblaciones.

## **OBJETIVOS Y PROYECTOS PERMANENTES**

### **Mejorar los objetivos y la identificación de los servicios en Labor e Industria y en la Comisión de Derechos Humanos:**

Como ejemplo, después del Foro de Yakima, la Directora Ejecutiva Sue Jordan se reunió con Annette Taylor, Asesora Técnica en Discriminación de Labor e Industria. La División de la señora Taylor tiene cinco funcionarios que procesan reclamos de discriminación basada en represalia por hacer uso del Sistema de Compensación de Trabajadores en Washington, en conformidad con el Código Revisado de Washington 51.48.025. Los trabajadores que tengan un reclamo de represalia pueden acudir a su división a través del teléfono (360) 902-6568.

A consecuencia de la información obtenida en ese foro, el personal de la Comisión de Derechos Humanos puede orientar con más eficacia los reclamos de represalias que se hagan a la Comisión o a Labor e Industria. (Por favor vea los documentos adjuntos para ver los factores que distinguen entre un reclamo de represalia en Labor e Industria y un reclamo de represalia en la Comisión de Derechos Humanos).

La señora Taylor también puede coordinar presentaciones a los miembros del público sobre el proceso de Labor e Industria. A consecuencia de las conversaciones con el personal de la Comisión de Derechos Humanos, Labor e Industria está mejorando para facilitar la información sobre represalias en su sitio en la red, tanto en inglés como en español. Y como resultado de una mayor comunicación a partir del foro, el personal de la Comisión de Derechos Humanos también asesoró al personal de Labor e Industria para hacer referencias cruzadas a la Comisión sobre otros aspectos apropiados.

Dirija sus preguntas y reclamos sobre problemas de seguridad en el trabajo al Gerente de Discriminación, Don Butler, coordinador del WISHA en Labor e Industria. Puede llamar al señor Butler al teléfono (360) 902-5480.

## **RECOMENDACIÓN**

Durante el foro, los participantes indicaron claramente que los formularios de reclamo de Labor e Industria que son necesarios para iniciar el proceso para que los trabajadores perjudicados accedan a la institución, deben indicar a la persona que atiende al reclamante, tanto en inglés como en español, que si se necesita los servicios de un intérprete, éstos serán proporcionados.

## **PLANES PARA EL FUTURO**

Realizar foros como éste ayuda a reunir a los representantes de instituciones que tienen misiones y clientes comunes y pueden ser muy productivos. Los foros sirven para incrementar la comprensión y la comunicación entre las poblaciones clientes y las instituciones. Éste es el primer paso para atender los problemas y no el final del camino. Estos foros deben ser el punto de partida para incrementar el compromiso permanente con las comunidades objetivo a través de grupos de enfoque, las redes de trabajo y la identificación continua de las necesidades y obligaciones.

### **ADJUNTOS:**

Protocolo de Inicio de la Comisión de Derechos Humanos y de Labor e Industria

Minutas de la Reunión de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington del día 24 de octubre de 2002.

## **INFORMACIÓN DE CONTACTO PARA LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE WASHINGTON:**

**VISITE NUESTRO SITIO EN : [http:// www.wa.gov/hrc](http://www.wa.gov/hrc)**

<p><b>OLYMPIA HEADQUARTERS OFFICE</b> (Oficina Principal en Olympia) 711 S, Capitol Way, Suite 402 Post Office Box 42490 Olympia, WA 98504-2490 Tel.: (360) 753-6770 VOZ Línea gratuita: 1-800-233-3247 Fax: (360) 586-2282 TTY/GRATIS: 1-800-300-7525 Se habla español</p>	<p><b>SEATTLE DISTRICT OFFICE</b> (Oficina del Distrito de Seattle) Melbourne Tower, Suite 921 1511 Third Avenue Seattle, WA 98101-1626 Tel.: (206) 464-6500 TTY: (206) 587-5168 FAX: (206) 464-7463</p>
<p><b>SPOKANE DISTRICT OFFICE</b> (Oficina del Distrito de Spokane) Great Western Building, Suite 412 W 905 Riverside Avenue Spokane, WA 99201-1099 Tel.: (509) 456-4473 FAX: (509) 456-4441</p>	<p><b>YAKIMA DISTRICT OFFICE</b> (Oficina del Distrito de Yakima) Liberty Building, Suite 422 32 North Third Street Yakima, WA 98901-2730 Tel.: (509) 575-2772 FAX: (509) 575-2064 Se habla español</p>

**ESTE INFORME SE ENCUENTRA DISPONIBLE EN  
FORMATOS ALTERNOS**

**WASHINGTON STATE HUMAN RIGHTS COMMISSION  
COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE WASHINGTON  
JUNTA DE  
Octubre 24-25, 2002  
Oxford Suites  
Yakima, WA**

**MINUTAS**

**JUEVES 24 DE OCTUBRE DE 2002**

**FORO PÚBLICO**

**“Trabajadores Agrícolas: Sus derechos y responsabilidades como trabajadores lesionados”**

**ASISTENCIA**

**Comisionados:** Rudy Vasquez, Presidente de la Comisión; Charlotte Coker; Ellis Casson; Dallas Barnes, y J. Reiko Callner.

**Personal:** Susan (Sue) J. Jordan, Directora Ejecutiva; Dariush (D.K.) Khaleghi, Subdirector; Tanya Calahan, Actuarial de la Comisión; Arthur Stratton, Gerente de Distrito; Sharon Ortiz, Gerente Regional de Servicios; San Juanita Soto y Pam Drotning, Investigadoras del Cumplimiento de Igualdad de Oportunidades; Christina Mendoza, Asistente Senior de Oficina; Susan Carlson, Fiscal General Asistente.

**Invitados:** Raúl “Monty” Paradis, José Rodríguez, Marla Gallegos, Ramón Benavides, del Departamento de Labor e Industria del Estado de Washington; Lupe Gamboa, del Sindicato Unificado de Trabajadores Agrícolas; Antonio Ginatta, de la Comisión de Asuntos Hispánicos; Heliodoto Ramírez, Moisés Sandoval; Rubén Escobar; Javier Chavez; Pedro Eloísa; Armando Tapia Aguilar; Alice Lara; Julio Parona; Jesús Hernández; Nabor Escobar; María Para; y Avelino Baraja. También asistieron muchas otras personas, sin embargo, no se registraron.

**APERTURA**

El Comisionado Vasquez convocó a la reunión a las 6:30 p.m., donde explicó la función de la Comisión y el propósito y formato del foro. El personal de la Comisión se presentó a la audiencia.

## **PRESENTACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DEL ESTADO DE WASHINGTON**

Raúl “Monty” Paradis habló a nombre del Departamento de Labor e Industria del Estado de Washington (L & I). El señor Paradis explicó en qué actividades está participando Labor e Industria para atender las necesidades de los trabajadores agrícolas y de las personas monolingües y con inglés limitado para acceder a los servicios de Labor e Industria. Asimismo, se debatieron los derechos y responsabilidades de los trabajadores y el proceso de los reclamos por represalia.

José Rodríguez habló sobre su función en Labor e Industria. Él trabaja con el señor Paradis, con los grupos de defensa de los trabajadores agrícolas, con los Servicios Legales de Columbia, con la oficina del gobernador y con otras personas en varios proyectos orientados a atender las necesidades de los hispanohablantes de acceder a los programas y servicios de Labor e Industria. Como parte de este esfuerzo, el personal de Labor e Industria está trabajando para simplificar los formularios, panfletos y folletos.

## **PRESENTACIÓN DEL SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS**

El señor Lupe Gamboa habló a nombre del Sindicato Unificado de Trabajadores Agrícolas (UFW) sobre los desafíos que encaran los trabajadores agrícolas lesionados. Específicamente, mencionó la cantidad de muertes y accidentes en el trabajo y los problemas debidos a la cantidad limitada de funcionarios que hablan español en Labor e Industria en el área de Yakima, así como las dificultades que existen en el proceso de reclamos de Labor e Industria. Se realizó una encuesta sobre el proceso de reclamos en Labor e Industria y el ochenta y nueve por ciento de los encuestados indicaron que no estaban satisfechos con el proceso. Él informó que 150 creen que sus reclamos en Labor e Industria fueron manejados en forma inadecuada. El señor Gamboa presentará información sobre estos casos a la Comisión a través de la Actuaría.

## **PRESENTACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE WASHINGTON**

La Administradora Regional de Servicios, Sharon Ortiz y la Investigadora de Cumplimiento de la Igualdad de Oportunidades, San Juanita Soto dieron una presentación sobre la jurisdicción ante la Comisión. Se enfocaron en la discriminación por incapacidad y por nacionalidad y explicaron cuál es el proceso, desde el ingreso del reclamo hasta la determinación de la investigación. También explicaron por qué los reclamos resultan en “causa no razonable” o “causa razonable”. La señora Ortiz y la señora Soto explicaron cuáles son los derechos y responsabilidades según la Ley Contra la Discriminación.

## **FORO ABIERTO**

Muchas personas de la audiencia se dirigieron a la Comisión y expresaron su preocupación por varios problemas de los trabajadores agrícolas, tales como los accidentes y muertes en el trabajo; la falta de trabajo liviano; el proceso lento del pago de los reclamos, preocupaciones sobre los médicos de Labor e Industria y las represalias. Un participante sugirió que se utilice una radio en español para publicitar los derechos y responsabilidades de los trabajadores agrícolas.

A nombre de la Comisión, el Comisionado Vásquez agradeció a todos los asistentes por acudir al foro público y dijo que la Comisión elaborará un informe y lo distribuirá dando seguimiento al foro público.

**FINALIZACIÓN**

No habiendo más asuntos para tratar, la reunión finalizó a las 9:40 p.m.

Presentado respetuosamente por:

Tanya Y. Calahan  
Actuaria de la Comisión

## **Protocolo básico de inicio para determinar si Caller debe estar con la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington, con Labor e Industria, o con ambas instituciones**

- Si el reclamante registra un reclamo en Labor e Industria, o si ha dicho a su empleador que registrará un reclamo en Labor e Industria, y si cree que el empleador tomó represalias en su contra, esto se debe referir a Labor e Industria. La persona de contacto es:

Annette Taylor, Asesora Técnica de Discriminaciones  
Department of Labor and Industries  
(Departamento de Labor e Industria)  
Legal Services  
(Servicios Legales)  
P.O. Box 44277  
Olympia, WA 98504-4277  
Teléfono (360) 902-6568

- Si el reclamante no ha sido lesionado en el trabajo, o si no ha hecho su reclamo en Labor e Industria, o si no va a reclamar en Labor e Industria, entonces escuche los elementos que constituyen represalia, según el Código Revisado de Washington 49.60, por ejemplo, ¿Tiene el solicitante un reclamo actual en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington y ahora el empleador ha tomado una nueva o mala acción, o el reclamante indicó a su empleador sus derechos, según el Código Revisado de Washington 49.60 y luego estuvo sujeto a mal tratamiento?
- En ciertos caso es adecuado que el reclamante registre un reclamo en ambas instituciones. Esto se debe al hecho de que tal vez no se conozca el motivo del empleador respecto a la mala acción contra el empleado hasta después de que se haya realizado una investigación.

### **Factores que distinguen a un reclamo por represalia en el empleo en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington de un reclamo por represalia en Labor e Industria\***

#### **La Ley de Washington Contra la Discriminación (WLAD), Código Revisado de Washington 49.60.**

- ¿Está cubierto el empleador? La Ley de Washington Contra la Discriminación define a un “empleador” como “cualquier persona que actúe en interés de un empleador en forma directa o indirecta, que emplee a ocho o más personas y que no incluya ninguna organización religiosa o sectaria no organizada para beneficio privado”. Código Revisado de Washington 49.60.040(4).
- ¿Está cubierto el empleado? La cláusula contra represalias de la Ley de Washington Contra la Discriminación cubre a “cualquier persona” que se oponga a cualquier práctica ilegal según este estatuto o que haya atestado o ayudado en un proceso relativo a este estatuto.
- Provisión contra represalias: El Código Revisado de Washington 49.60.210 dice que es ilegal que los empleadores: “despidan, expulsen o discriminen contra cualquier persona porque se opuso a alguna práctica prohibida por este capítulo, o porque registró una acusación, atestiguó o ayudó en algún proceso relativo a este capítulo”.

- Recursos administrativos: Un empleado que desee presentar un reclamo por represalia, según lo que establece la Ley de Washington Contra la Discriminación, puede, pero no está obligado a, registrar una acusación ante la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington dentro de los 180 días de ocurrido el último acto discriminatorio. Código Revisado de Washington 49.60.230(2).
- Estatuto de limitaciones: Tres años (para registrar un reclamo en la corte).
- Daños: Desagravio por mandato judicial, daños actuales y costos y honorarios de abogados. No habrá indemnización. Código Revisado de Washington 49.60.030(2).

## **Ley del Seguro Industrial (IIA) Código Revisado de Washington, Título 51**

- ¿Está cubierto el empleador? La Ley del Seguro Industrial define el término “empleador” como “cualquier persona, entidad o personas corporativas o de otra índole, y los representantes legales de un empleador fallecido, que participen en este estado en cualquier trabajo cubierto por las provisiones de este título, por comercio o negocio, o que tenga contrato con uno o más trabajadores, cuya esencia sea el trabajo personal de dicho trabajador o trabajadores”. Código Revisado de Washington 51.08.070 (vea el resto del estatuto y el Código Revisado de Washington 51.08.195 y Código Revisado de Washington 51.12 y siguientes para las excepciones).
- ¿Está cubierto el empleado? Un “trabajador” significa “toda persona en este estado que participe en el empleo de un empleador bajo esta denominación, ya sea por trabajo manual o en el curso de su empleo; igualmente toda persona en este estado que participe en el empleo de, o que trabaje bajo, un contrato independiente, cuya esencia sea su trabajo personal para un empleador bajo este título, ya sea por trabajo manual o de otra índole, en el transcurso de su empleo..” Código Revisado de Washington 51.08.180(1) (vea el resto del estatuto y el Código Revisado de Washington 51.08.195 y el Código Revisado de Washington 51.12 y siguientes para las excepciones).
- Provisión contra represalias: “Ningún empleador puede despedir o discriminar de ninguna manera contra un empleado porque dicho empleado registró o comunicó al empleador su intención de registrar un reclamo por compensación o que ejerza algún derecho previsto en este título”.
- Recursos administrativos: Para presentar un reclamo según la Ley del Seguro Industrial, el empleado “puede registrar un reclamo con el director alegando discriminación dentro de los noventa días a partir de la fecha de la violación alegada. Al recibir dicho reclamo, el director pedirá una investigación, según lo considere apropiado. Dentro de los 90 días a partir del recibo de un reclamo registrado según esta sección, el director notificará al reclamante sobre su determinación”. Código Revisado de Washington 51.48.025(2). El caso podrá ser referido a la oficina del Fiscal General si la investigación arroja una determinación de que existe causa respecto a que ocurrió la discriminación. Pero, “si el director determina que la [provisión contra represalias] no se ha violado, el empleado puede instituir la acción por su propia cuenta”. Código Revisado de Washington 51.48.025(3).

- Estatuto de limitaciones: Para conseguir una acción administrativa según este estatuto, el empleado debe registrar un reclamo dentro de los 90 días a partir de la fecha de la violación alegada. Código Revisado de Washington 51.48.025(2). Sin embargo, si el reclamo es por un despido basado en represalia, el empleado tiene tres años para hacer un reclamo por despido improcedente, en violación de la norma pública.
- Daños: La corte superior tiene jurisdicción “por causa demostrada, para restringir violaciones de [la provisión contra represalias] y ordenar el desagravio apropiado, incluyendo recontractar o restituir al empleado, con pago retroactivo. Código Revisado de Washington 51.48.025(4). Los desagravios disponibles para reclamos de despido improcedente en violación de la norma pública, son mucho más amplios, e incluyen indemnización general, económica y de compensación y honorarios de abogado, si es que el empleado perdió su salario.

Febrero de 2003.

---

- Estos factores fueron extraídos de un artículo de Maria C. Fox, Esq., “Retaliatory Discharge Claims for Injured Workers and Those Who Stand Up for Them”, presentado en el programa de Educación Legal Continua de la Barra de Abogados del Estado de Washington el día 12 de diciembre de 2002.